Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΌΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 18ης Νοεμβρίου 2020*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Ισότητα ευκαιριών και ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Άρθρα 14 και 28 – Εθνική συλλογική σύμβαση παρέχουσα δικαίωμα αδείας η οποία ακολουθεί την άδεια μητρότητας για τις εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους – Αποκλεισμός των ανδρών εργαζομένων από το δικαίωμα στην άδεια αυτή – Προστασία της εργαζομένης σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας – Προϋποθέσεις εφαρμογής»

Στην υπόθεση C-463/19,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το conseil de prud'hommes de Metz (δικαστήριο εργατικών διαφορών Μετς, Γαλλία) με απόφαση της 15ης Μαΐου 2019, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Ιουνίου 2019, στο πλαίσιο της δίκης

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

κατά

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

παρισταμένης της:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-C. Bonichot, πρόεδρο τμήματος, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (εισηγητή) και N. Jääskinen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Bobek

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– το Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, εκπροσωπούμενο από τον L. Pate, avocat,

– το Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, εκπροσωπούμενο από τον L. Besse, avocat,

– η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A.-L. Desjonquères και τους R. Coesme και A. Ferrand,

– η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Inez Fernandes και τις A. Pimenta, P. Barros da Costa και M. J. Marques,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις A. Szmytkowska και C. Valero,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 9ης Ιουλίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (συνδικαλιστική οργάνωση CFTC του προσωπικού του Πρωτοβάθμιου Ταμείου Ασφαλίσεως Υγείας του Διοικητικού Διαμερίσματος του Μοζέλα, στο εξής: συνδικαλιστική οργάνωση CFTC) και του Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Πρωτοβάθμιου Ταμείου Ασφαλίσεως Υγείας του Διοικητικού Διαμερίσματος του Μοζέλα, στο εξής: CPAM) σχετικά με την άρνηση του τελευταίου να χορηγήσει στον CY, πατέρα ενός τέκνου, την άδεια για τις εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως εργασίας του προσωπικού των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, της 8ης Φεβρουαρίου 1957, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: συλλογική σύμβαση).

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ

3 Η δέκατη τέταρτη, η δέκατη πέμπτη, η δέκατη έκτη, η δέκατη έβδομη και η δέκατη όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ 1992, L 348, σ. 1), έχουν ως εξής:

«[εκτιμώντας] ότι η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον δύο εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό·

ότι ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και ότι πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απόλυσης·

ότι τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος·

ότι, εξάλλου, ούτε οι διατάξεις περί αδείας μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος·

ότι η έννοια του κατάλληλου επιδόματος σε περίπτωση άδειας μητρότητος πρέπει να θεωρηθεί ως τεχνικό σημείο αναφοράς με σκοπό τον καθορισμό του ελάχιστου επιπέδου προστασίας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθενείας».

4 Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Στόχος», ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ [του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1)], έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.

2. Οι διατάξεις της [οδηγίας 89/391], εξαιρέσει του άρθρου 2 παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως σε όλον τον τομέα της παραγράφου 1, υπό την επιφύλαξη των τυχόν δεσμευτικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

3. Η παρούσα οδηγία δεν μπορεί να έχει ως στόχο τη μείωση των επιπέδων προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος την ημερομηνία της έκδοσης της.»

5 Το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85, το οποίο φέρει τον τίτλο «Άδεια μητρότητας», ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

2. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας δύο εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.»

6 Το άρθρο 10 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση απόλυσης», ορίζει τα εξής:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τ[ου]ς, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

1) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή·

2) σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς·

3) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1.»

7 Το άρθρο 11 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας», έχει ως εξής:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τ[ου]ς, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

1) στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:

α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρ[ω] στοιχείο β)·
β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2·

3) το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2, στοιχείο β′, κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες·

4) τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2, στοιχείο β′, από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα.

Οι προαναφερόμενοι όροι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.»

Η οδηγία 2006/54

8 Οι αιτιολογικές σκέψεις 24 και 25 της οδηγίας 2006/54 έχουν ως εξής:

«(24) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας καθώς και τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει, συνεπώς, να θίγει την οδηγία [92/85]. Επίσης, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES [(ΕΕ 1996, L 145, σ. 4)].

(25) Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί ρητά η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών με άδεια μητρότητας, και ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.»

9 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2006/54, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σκοπός», ορίζει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για τον σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση·

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.»

10 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει στην παράγραφο 1, στοιχείο α′, τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) “άμεση διάκριση”: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση».

11 Το άρθρο 14 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία, στο ελεύθερο επάγγελμα ή σε άλλα είδη απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·

β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 [ΕΚ]·

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.»

12 Το άρθρο 15 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Επιστροφή από άδεια μητρότητας», έχει ως εξής:

«Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέφει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.»

13 Το άρθρο 28 της οδηγίας 2006/54, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σχέση με κοινοτικές και εθνικές διατάξεις», ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας [96/34] και της οδηγίας [92/85].»

Το γαλλικό δίκαιο

Ο εργατικός κώδικας

14 Το άρθρο L. 1225-17 του εργατικού κώδικα ορίζει τα εξής:

«Η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται άδεια μητρότητας για χρονική περίοδο η οποία άρχεται έξι εβδομάδες πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού και λήγει δέκα εβδομάδες μετά την ημερομηνία αυτή.

Κατόπιν αίτησης της εργαζομένης και υπό την επιφύλαξη της θετικής γνώμης του επαγγελματία του τομέα υγειονομικής περίθαλψης ο οποίος έχει την επίβλεψη της εγκυμοσύνης, η χρονική περίοδος αναστολής της σύμβασης εργασίας που άρχεται πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού μπορεί να μειωθεί, κατ' ανώτατο όριο, κατά τρεις εβδομάδες. Στην περίπτωση αυτή, η περίοδος μετά την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού αυξάνεται για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Όταν η εργαζομένη έχει αναβάλει μέρος της άδειας μητρότητας για μετά τη γέννηση του τέκνου και κρίνεται ανίκανη προς εργασία από ιατρό κατά την περίοδο πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού, η αναβολή αυτή ακυρώνεται και η περίοδος αναστολής της σύμβασης εργασίας αρχίζει να μειώνεται από την πρώτη ημέρα ανικανότητας προς εργασία της εργαζομένης. Η αρχικώς αναβληθείσα περίοδος μειώνεται κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.»

Η συλλογική σύμβαση

15 Το άρθρο 1 της συλλογικής συμβάσεως ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα σύμβαση ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, των οργανισμών οικογενειακών επιδομάτων και όλων των λοιπών οργανισμών που τελούν υπό τον έλεγχό τους (εθνική ομοσπονδία οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, εθνική ένωση ταμείων χορηγήσεως οικογενειακών επιδομάτων, πρωτοβάθμια ταμεία, περιφερειακά ταμεία γήρατος και αναπηρίας, ταμεία οικογενειακών επιδομάτων, οργανισμοί εισπράξεως εισφορών, κοινωνικές υπηρεσίες, ταμεία προνοίας προσωπικού κ.λπ.) και του προσωπικού των οργανισμών αυτών και των γραφείων τους που έχουν την έδρα τους στη Γαλλία ή στα υπερπόντια διαμερίσματα.»

16 Τα άρθρα 45 και 46 της συλλογικής συμβάσεως εμπίπτουν στο τμήμα «L.» αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Άδειες μητρότητας».

17 Το άρθρο 45 της συλλογικής συμβάσεως ορίζει τα εξής:

«Κατά τη διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας, ο μισθός διατηρείται για τα μέλη του προσωπικού με προϋπηρεσία τουλάχιστον έξι μηνών. Δεν μπορεί, δε, να συνδυαστεί με τα ημερήσια επιδόματα που καταβάλλονται στα μέλη του προσωπικού λόγω ασφάλισης.

Η άδεια αυτή δεν λαμβάνεται υπόψη για το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας και δεν συνεπάγεται μείωση της διάρκειας της ετήσιας άδειας.»

18 Το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως ορίζει τα εξής:

«Μετά τη λήξη της άδειας που προβλέπεται στο προηγούμενο άρθρο, οι εργαζόμενες που ανατρέφουν οι ίδιες τα τέκνα τους δικαιούνται διαδοχικά:

– άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές·

– άδεια ενός έτους άνευ αποδοχών.

Ωστόσο, όταν η εργαζομένη είναι γυναίκα που ζει μόνη ή όταν ο σύζυγος ή σύντροφός της στερείται των συνήθων πόρων του (αναπηρία, μακροχρόνια ασθένεια, στρατιωτική θητεία), η γυναίκα δικαιούται άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές.

Μετά τη λήξη των ανωτέρω προβλεπόμενων αδειών, η δικαιούχος επανέρχεται πλήρως στη θέση εργασίας της.

Κατ' εξαίρεση, το διοικητικό συμβούλιο δύναται να χορηγεί άδεια άνευ αποδοχών για ένα επιπλέον έτος. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η επάνοδος του μέλους του προσωπικού θα εξαρτάται από τις διαθέσιμες θέσεις, στις οποίες θα έχει προτεραιότητα, είτε εντός του ίδιου οργανισμού είτε εντός ενός συγγενικού οργανισμού, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 16 ανωτέρω.

Όταν ανανεώνεται η εν λόγω άδεια, το διοικητικό συμβούλιο δύναται, σε ειδικές περιπτώσεις, να δεσμεύεται επισήμως για άμεση επάνοδο.

Η κατά το παρόν άρθρο άδεια άνευ αποδοχών έχει τα ίδια αποτελέσματα με την άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 40 της παρούσας, όσον αφορά τους όρους της παρούσας συμβάσεως και του συνταξιοδοτικού προγράμματος.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

19 Ο CY προσελήφθη από το CPAM προκειμένου να εργαστεί ως μισθωτός με την ιδιότητα του «ελεγκτή παροχών, κατηγορίας υπαλλήλου ή ανώτερου υπαλλήλου». Είναι πατέρας τέκνου γεννηθέντος τον Απρίλιο του 2016.

20 Στο πλαίσιο αυτό, ζήτησε να λάβει την άδεια που προβλέπει το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως, κατά το οποίο, μετά τη λήξη της άδειας που προβλέπεται στο άρθρο 45 της εν λόγω συμβάσεως, οι γυναίκες μέλη του προσωπικού που ανατρέφουν οι ίδιες τα τέκνα τους δικαιούνται διαδοχικά άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές, καθώς και άδεια ενός έτους άνευ αποδοχών.

21 Το CPAM απέρριψε το αίτημα του CY για τον λόγο ότι το προβλεπόμενο στο άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως πλεονέκτημα επιφυλάσσεται στις εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους.

22 Η συνδικαλιστική οργάνωση CFTC ζήτησε από τη διοίκηση του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης να επεκτείνει το πλεονέκτημα των διατάξεων του άρθρου 46 της συλλογικής συμβάσεως στους άνδρες εργαζόμενους που ασχολούνται οι ίδιοι με την ανατροφή του τέκνου τους.

23 Η αίτηση αυτή απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι, κατά το γράμμα του άρθρου αυτού, η προβλεπόμενη άδεια χορηγείται μόνο στη μητέρα του τέκνου, δεδομένου ότι χρησιμοποιείται ο όρος «εργαζομένη» στο θηλυκό, και ότι το εν λόγω άρθρο δεν εισάγει δυσμενείς διακρίσεις στο μέτρο που είναι παρεπόμενο του άρθρου 45 της συλλογικής συμβάσεως, το οποίο παρέχει πλεονέκτημα μόνο στις γυναίκες.

24 Στις 27 Δεκεμβρίου 2017, η συνδικαλιστική οργάνωση CFTC, η οποία παρεμβαίνει υπέρ του CY, άσκησε αγωγή κατά του CPAM ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Conseil de prud'hommes de Metz (δικαστηρίου εργατικών διαφορών Μετς, Γαλλία), υποστηρίζοντας ότι η απόφαση περί αρνήσεως χορηγήσεως στον CY της άδειας που προβλέπει το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως συνιστούσε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη τόσο από το δίκαιο της Ένωσης όσο και από το γαλλικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως δεν είναι παρεπόμενο του άρθρου 45 της συλλογικής αυτής συμβάσεως, δεδομένου ότι, σε αντίθεση με το άρθρο 45, το εν λόγω άρθρο 46 δεν συνδέεται με εκτιμήσεις βιολογικής φύσεως. Δεδομένου ότι οι άνδρες και οι γυναίκες είναι ίσοι έναντι της υποχρεώσεως ανατροφής των τέκνων τους, οι άνδρες εργαζόμενοι του CPAM θα έπρεπε και αυτοί να απολαύουν του πλεονεκτήματος που προβλέπει το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως.

25 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, με απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, το Cour de cassation (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Γαλλία) έκρινε ότι το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως έχει ως αντικείμενο τη χορήγηση πρόσθετης άδειας μητρότητας μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας στην οποία αναφέρεται το άρθρο 45 της συλλογικής αυτής συμβάσεως και ότι, επομένως, αποσκοπεί στην προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το conseil de prud'hommes de Metz (δικαστήριο εργατικών διαφορών Μετς) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει η οδηγία [2006/54,] ερμηνευόμενη υπό το πρίσμα των άρθρων 8 και 157 ΣΛΕΕ, των γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων και του άρθρου 20, του άρθρου 21 [, παράγραφος 1,] και του άρθρου 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της [Ευρωπαϊκής] Ένωσης, την έννοια ότι εξαιρεί από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της τις διατάξεις του άρθρου 46 της [συλλογικής συμβάσεως], που προβλέπει μόνο για τις γυναίκες υπαλλήλους των [οικείων] οργανισμών οι οποίες ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή των τέκνων τους άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές και άδεια άνευ αποδοχών ενός έτους, μετά την άδεια μητρότητας;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου

27 Το CPAM υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο είναι προδήλως αναρμόδιο να απαντήσει στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα υπό το πρίσμα του άρθρου 267 ΣΛΕΕ. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, δεν ζητείται από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί της ερμηνείας των Συνθηκών ή επί του κύρους ή της ερμηνείας πράξεως εκδοθείσας από θεσμικό ή άλλο όργανο ή οργανισμό της Ένωσης.

28 Το CPAM υποστηρίζει ότι, υπό το πρόσχημα αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, η συνδικαλιστική οργάνωση CFTC επιδιώκει, στην πραγματικότητα, να επιτύχει την «ακύρωση σε υπερεθνικό επίπεδο» του άρθρου 46 της συλλογικής συμβάσεως, όπως αυτό έχει ερμηνευθεί από το Cour de cassation (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο), υπό το πρίσμα των γενικών αρχών της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Το Δικαστήριο, όμως, δεν είναι αρμόδιο να ελέγχει τη συμβατότητα του εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένης της νομολογίας των κρατών μελών, με το δίκαιο της Ένωσης, ούτε να ερμηνεύει το εθνικό δίκαιο.

29 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι το κατά το άρθρο 267 ΣΛΕΕ σύστημα συνεργασίας στηρίζεται σε σαφή διάκριση των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου. Στο πλαίσιο διαδικασίας κινηθείσας δυνάμει του άρθρου αυτού, η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων επαφίεται στα εθνικά δικαστήρια και όχι στο Δικαστήριο, το οποίο δεν είναι αρμόδιο να αποφαίνεται επί του συμβατού χαρακτήρα των κανόνων του εσωτερικού δικαίου με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης. Αντιθέτως, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να παρέχει στο εθνικό δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία τα οποία άπτονται του δικαίου της Ένωσης και τα οποία παρέχουν στο δεύτερο τη δυνατότητα να εκτιμήσει το συμβατό των κανόνων του εθνικού δικαίου με τη ρύθμιση της Ένωσης (απόφαση της 30ής Απριλίου 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

30 Καίτοι είναι αληθές ότι, κατά το προδικαστικό ερώτημα σε συνδυασμό με το σκεπτικό που παραθέτει το αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο καλείται να αποφανθεί επί του συμβατού χαρακτήρα διατάξεως του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης, τίποτα δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να δώσει χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, παρέχοντάς του τα ερμηνευτικά στοιχεία τα οποία άπτονται του δικαίου της Ένωσης και τα οποία θα του παράσχουν τη δυνατότητα να εκτιμήσει το ίδιο το συμβατό των κανόνων του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης. Συνεπώς, κατά το μέτρο που το προδικαστικό ερώτημα αφορά την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο οφείλει, κατ' αρχήν, να αποφανθεί επ' αυτού (πρβλ. απόφαση της 30ής Απριλίου 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι η διαφορά της κύριας δίκης, με αντικείμενο τη χορήγηση αδείας βάσει του άρθρου 46 της συλλογικής συμβάσεως, αφορά τους όρους εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54. Επομένως, η διαφορά αυτή εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω οδηγίας την οποία αφορά το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα.

32 Αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει το CPAM, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, επομένως, την ερμηνεία πράξεως της Ένωσης.

33 Κατά συνέπεια, στο Δικαστήριο απόκειται να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία τα οποία άπτονται του δικαίου της Ένωσης και τα οποία θα του επιτρέψουν να εκτιμήσει το ίδιο τη συμβατότητα του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης.

34 Ως εκ τούτου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να απαντήσει στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα.

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

35 Η Γαλλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η απόφαση περί παραπομπής δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του άρθρου 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, στο μέτρο που η απόφαση αυτή στερείται παντελώς αιτιολογίας όσον αφορά την ανάγκη υποβολής ερωτήματος στο Δικαστήριο για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Το αιτούν δικαστήριο περιορίζεται στην επανάληψη των επιχειρημάτων που προβλήθηκαν ενώπιόν του, χωρίς να αναφέρει τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους κρίνει αναγκαία την υποβολή ερωτήματος στο Δικαστήριο.

36 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται σε διάφορες διατάξεις της Συνθήκης ΛΕΕ και του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), χωρίς ωστόσο να διευκρινίζει τη σχέση τους με το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα. Η Γαλλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι, αν υποτεθεί ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή, θα πρέπει να δοθεί απάντηση στο εν λόγω προδικαστικό ερώτημα κατά το μέτρο που αυτό αφορά την οδηγία 2006/54 και όχι κατά το μέτρο που αφορά τα άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ καθώς και τα άρθρα 20, 21 και 23 του Χάρτη.

37 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο, εντός του πραγματικού και κανονιστικού πλαισίου το οποίο προσδιορίζει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο, θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Reliantco Investments και Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

38 Ωστόσο, αφενός, εάν προκύπτει προδήλως ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης ή ότι το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία για να δώσει χρήσιμη απάντηση στα υποβαλλόμενα ερωτήματα, το Δικαστήριο μπορεί να απορρίψει την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ως απαράδεκτη (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Reliantco Investments και Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

39 Αφετέρου, λόγω του πνεύματος συνεργασίας που πρυτανεύει στις σχέσεις μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου στο πλαίσιο της προδικαστικής διαδικασίας, η έλλειψη ορισμένων προκαταρκτικών διαπιστώσεων του αιτούντος δικαστηρίου δεν έχει κατ' ανάγκην ως αποτέλεσμα το απαράδεκτο της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, εάν το Δικαστήριο εκτιμά ότι, παρά τις ελλείψεις αυτές, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία που προκύπτουν από τη δικογραφία, είναι σε θέση να δώσει χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο (απόφαση της 2ας Απριλίου 2020, Reliantco Investments και Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

40 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι, ασφαλώς, η απόφαση περί παραπομπής έχει συνοπτικό χαρακτήρα όσον αφορά την παράθεση των λόγων για τους οποίους το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 2006/54 και ότι οι διατάξεις της Συνθήκης ΛΕΕ καθώς και του Χάρτη μνημονεύονται μόνο στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα.

41 Εντούτοις, πρώτον, το αιτούν δικαστήριο επανέλαβε τα επιχειρήματα της συνδικαλιστικής οργανώσεως CFTC περί μη συμβατού του άρθρου 46 της συλλογικής συμβάσεως με το δίκαιο της Ένωσης. Όπως επισήμανε και η Γαλλική Κυβέρνηση, το αιτούν δικαστήριο, υποβάλλοντας το προδικαστικό ερώτημα όπως αυτό είχε διατυπωθεί από τη συνδικαλιστική οργάνωση CFTC, υιοθέτησε σιωπηρώς τις αμφιβολίες που είχε εκφράσει η συνδικαλιστική οργάνωση όσον αφορά τη συμβατότητα του εν λόγω άρθρου της συλλογικής συμβάσεως με την οδηγία 2006/54. Επομένως, η απόφαση περί παραπομπής καθιστά δυνατό να γίνουν αντιληπτοί οι λόγοι για τους οποίους το αιτούν δικαστήριο έκρινε αναγκαία την υποβολή του ερωτήματος αυτού στο Δικαστήριο.

42 Εξάλλου, τόσο το CPAM όσο και η Γαλλική και η Πορτογαλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ήταν απολύτως σε θέση να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους επί του υποβληθέντος ερωτήματος.

43 Δεύτερον, το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα διατυπώνεται με τρόπο που αφορά την οδηγία 2006/54, η οποία πρέπει να ερμηνευθεί «υπό το πρίσμα» των άρθρων 8 και 157 ΣΛΕΕ, καθώς και του άρθρου 20, του άρθρου 21, παράγραφος 1, και του άρθρου 23 του Χάρτη. Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο δεν ζητεί αυτοτελή ερμηνεία των ως άνω διατάξεων της Συνθήκης ΛΕΕ και του Χάρτη, δεδομένου ότι αυτές μνημονεύονται αποκλειστικώς προς στήριξη της ερμηνείας της οδηγίας 2006/54.

44 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η απόφαση περί παραπομπής πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 94 του Κανονισμού Διαδικασίας.

45 Επομένως, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή.

Επί της ουσίας

46 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η οδηγία 2006/54 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής συλλογικής συμβάσεως η οποία επιφυλάσσει στις εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή των τέκνων τους το δικαίωμα αδείας μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, ενώ οι άνδρες εργαζόμενοι στερούνται του δικαιώματος τέτοιας αδείας.

47 Συναφώς, το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54 απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης.

48 Στο πλαίσιο της οδηγίας αυτής, η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών εργαζομένων και γυναικών εργαζομένων εκτείνεται σε όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στην κατά συλλογικό τρόπο ρύθμιση της έμμισθης εργασίας (πρβλ. απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

49 Εξάλλου, μολονότι, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2006/54, συνιστά άμεση διάκριση «η κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο

πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση», το άρθρο 28 της οδηγίας διευκρινίζει ότι αυτή δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, καθώς και ότι δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 92/85.

50 Όσον αφορά την προστασία της μητέρας τέκνου, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα άδειας μητρότητας που αναγνωρίζεται υπέρ των εγκύων εργαζομένων πρέπει να θεωρείται ως μέσον προστασίας κοινωνικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία. Ο νομοθέτης της Ένωσης εκτίμησε, επομένως, ότι οι ουσιώδεις μεταβολές των όρων διαβιώσεως των ενδιαφερομένων γυναικών κατά τη διάρκεια μιας περιορισμένης περιόδου δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού αποτελούν θεμιτό λόγο αναστολής της ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητάς τους, χωρίς οι δημόσιες αρχές ή οι εργοδότες να μπορούν να αμφισβητούν με οποιονδήποτε τρόπο τον λόγο αυτό (αποφάσεις της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 49, και της 21ης Μαΐου 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, σκέψη 30).

51 Πράγματι, όπως έχει αναγνωρίσει ο νομοθέτης της Ένωσης με τη δέκατη τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85, η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργαζόμενη βρίσκεται σε μια ιδιαίτερη και ευάλωτη κατάσταση που απαιτεί μεν να της χορηγείται δικαίωμα άδειας μητρότητας, αλλά δεν μπορεί να εξομοιώνεται, ειδικά κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, ούτε με την κατάσταση του άνδρα ούτε με την κατάσταση της γυναίκας που τελεί σε αναρρωτική άδεια (αποφάσεις της 27ης Οκτωβρίου 1998, Boyle κ.λπ., C-411/96, EU:C:1998:506, σκέψη 40, και της 18ης Μαρτίου 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 33).

52 Σκοπός της ως άνω άδειας μητρότητας είναι να διασφαλίσει, αφενός, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και κατόπιν αυτής και, αφετέρου, την προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού, κατά τρόπον ώστε να μη διαταράσσονται οι σχέσεις αυτές από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 25, και της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 34).

53 Εξάλλου, η οδηγία 92/85, που προβλέπει ένα ελάχιστο όριο προστασίας, ουδόλως αποκλείει τη δυνατότητα των κρατών μελών να διασφαλίζουν μεγαλύτερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες, διατηρώντας ή θεσπίζοντας ευνοϊκότερα μέτρα προστασίας γι' αυτές, υπό την προϋπόθεση ότι τα εν λόγω μέτρα είναι σύμφωνα με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης (αποφάσεις της 13ης Φεβρουαρίου 2014, TSN και YTN, C-512/11 και C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 37, και της 14ης Ιουλίου 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, σκέψη 35).

54 Το Δικαστήριο προσέθεσε ότι μέτρο όπως η άδεια μητρότητας που χορηγείται στη γυναίκα μετά την πάροδο της εκ του νόμου περιόδου προστασίας υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, καθόσον σκοπεί στην προστασία της γυναίκας σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας. Ως εκ τούτου, μια τέτοια άδεια μπορεί νόμιμα να επιφυλαχθεί υπέρ της μητέρας, κατ' αποκλεισμόν κάθε άλλου προσώπου, λαμβανομένου υπόψη ότι μόνον η μητέρα μπορεί να εκτεθεί σε ανεπιθύμητες πιέσεις ώστε να αναγκαστεί να επανέλθει πρόωρα στην εργασία της (πρβλ. απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 26).

55 Όσον αφορά την ιδιότητα του γονέα, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η κατάσταση άνδρα εργαζόμενου και η κατάσταση γυναίκας εργαζομένης που έχει επίσης την ιδιότητα αυτή είναι συγκρίσιμες όσον αφορά την ανατροφή των τέκνων [αποφάσεις της 25ης Οκτωβρίου 1988, Επιτροπή κατά Γαλλίας, 312/86, EU:C:1988:485, σκέψη 14, και της 12ης Δεκεμβρίου 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Συμπλήρωμα συντάξεως για τις μητέρες), C-450/18, EU:C:2019:1075, σκέψη 51]. Κατά συνέπεια, μέτρα τα οποία σκοπούν την προστασία των γυναικών υπό την ιδιότητά τους ως γονέων δεν μπορούν να δικαιολογηθούν βάσει του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 (πρβλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, σκέψη 44).

56 Επομένως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, ένα κράτος μέλος μπορεί να χορηγήσει στη μητέρα του τέκνου πρόσθετη άδεια, οσάκις η άδεια αυτή την αφορά όχι υπό την ιδιότητά της ως γονέα, αλλά υπό το πρίσμα των επακόλουθων τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας.

57 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 52 της παρούσας αποφάσεως, μια τέτοια πρόσθετη άδεια πρέπει να αποσκοπεί στη διασφάλιση της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ αυτής και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό.

58 Συναφώς, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 61 των προτάσεών του, ο σκοπός της προστασίας της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της δεν αρκεί από μόνος του για τον αποκλεισμό του πατέρα από τη χορήγηση πρόσθετης άδειας.

59 Εν προκειμένω, το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως ορίζει ότι, μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 45 της συλλογικής αυτής συμβάσεως, η εργαζόμενη που ανατρέφει η ίδια το τέκνο της δικαιούται διαδοχικά άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές ή άδεια ενός έτους άνευ αποδοχών, ενώ όσον αφορά την τελευταία αυτή άδεια είναι δυνατή ανανέωση για ένα έτος.

60 Επισημαίνεται ότι συλλογική σύμβαση η οποία αποκλείει από το πλεονέκτημα μιας τέτοιας πρόσθετης άδειας τον άνδρα εργαζόμενο που ανατρέφει ο ίδιος το τέκνο του εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών εργαζομένων και γυναικών εργαζομένων.

61 Όπως προκύπτει από τις σκέψεις 52 και 54 της παρούσας αποφάσεως, μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση είναι συμβατή με την οδηγία 2006/54 μόνον εφόσον αποσκοπεί στην προστασία της μητέρας σε σχέση τόσο με τα επακόλουθα της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας, ήτοι εφόσον αποσκοπεί στη διασφάλιση της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ αυτής και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως είχε εφαρμογή στις γυναίκες υπό την ιδιότητά τους ως γονέων και μόνον, το εν λόγω άρθρο θα εισήγε άμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών εργαζομένων απαγορευόμενη από το άρθρο 14, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας.

62 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 70 των προτάσεών του, τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, προκειμένου άδεια η οποία χορηγείται μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας να μπορεί να παρέχεται μόνο στις εργαζόμενες, αφορούν, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια, τη διάρκεια και τις λεπτομέρειες χορηγήσεώς της, καθώς και το επίπεδο έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της εν λόγω άδειας.

63 Κατ' αρχάς, οι προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια πρέπει να συνδέονται άμεσα με την προστασία της βιολογικής και ψυχολογικής κατάστασης της γυναίκας, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό. Ως εκ τούτου, η άδεια αυτή πρέπει, ειδικότερα, να χορηγείται σε όλες τις γυναίκες που εμπίπτουν στην επίμαχη εθνική ρύθμιση, ανεξαρτήτως της προϋπηρεσίας τους στην εργασία τους και χωρίς να είναι αναγκαία η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

64 Εν συνεχεία, η διάρκεια και οι λεπτομέρειες χορηγήσεως πρόσθετης άδειας μητρότητας πρέπει επίσης να προσαρμόζονται αναλόγως, προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία της γυναίκας από βιολογικής και ψυχολογικής απόψεως, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό, χωρίς η διάρκεια να υπερβαίνει το διάστημα που κρίνεται αναγκαίο για την προστασία αυτή.

65 Τέλος, όσον αφορά το επίπεδο έννομης προστασίας, δεδομένου ότι η εν λόγω άδεια έχει τον ίδιο σκοπό με τη νόμιμη άδεια μητρότητας, η προστασία πρέπει να είναι σύμφωνη με την ελάχιστη προστασία την οποία εγγυώνται όσον αφορά τη νόμιμη αυτή άδεια οι οδηγίες 92/85 και 2006/54. Ειδικότερα, το νομικό καθεστώς της πρόσθετης άδειας πρέπει να διασφαλίζει προστασία έναντι της απολύσεως και τη διατήρηση αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των γυναικών εργαζομένων, υπό όρους σύμφωνους με εκείνους που προβλέπονται στα άρθρα 10 και 11 της οδηγίας 92/85, καθώς και το δικαίωμα των γυναικών εργαζομένων, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 15 της οδηγίας 2006/54, να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτές και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία οι εργαζόμενες θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

66 Στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εξακριβώσει αν η άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως πληροί τις προϋποθέσεις βάσει των οποίων μπορεί να γίνει δεκτό ότι αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων γυναικών σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας.

67 Όπως επισημαίνεται στη σκέψη 29 της παρούσας αποφάσεως, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφανθεί επί της συμβατότητας του εν λόγω άρθρου της συλλογικής συμβάσεως με την οδηγία 2006/54. Αντιθέτως, στο Δικαστήριο απόκειται να παράσχει όλα τα σχετικά με την οδηγία ερμηνευτικά στοιχεία με βάση τα οποία το αιτούν δικαστήριο θα έχει τη δυνατότητα να εκτιμήσει τη συμβατότητα αυτή.

68 Συναφώς, πρώτον, επισημαίνεται ότι η άδεια που χορηγείται μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αποτελεί μέρος μιας άδειας μητρότητας με μεγαλύτερη και ευνοϊκότερη, για τις εργαζόμενες, διάρκεια σε σχέση με εκείνη της νόμιμης άδειας μητρότητας.

69 Εντούτοις, υπενθυμίζεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας που παρατίθεται στη σκέψη 54 της παρούσας αποφάσεως, η δυνατότητα θεσπίσεως άδειας χορηγούμενης αποκλειστικά στις μητέρες μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας τελεί υπό την προϋπόθεση ότι η άδεια αυτή αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών. Κατά συνέπεια, το γεγονός και μόνον ότι μια άδεια ακολουθεί αμέσως μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας δεν αρκεί για να γίνει δεκτό ότι η άδεια αυτή μπορεί να προβλέπεται μόνο για τις εργαζόμενες οι οποίες ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους.

70 Δεύτερον, ο τίτλος του κεφαλαίου της συλλογικής συμβάσεως στο οποίο υπάγεται η διάταξη που προβλέπει την πρόσθετη αυτή άδεια δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την εξέταση της συμβατότητας της εν λόγω διατάξεως με το δίκαιο της Ένωσης. Πράγματι, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να εξακριβώσει συγκεκριμένα αν η προβλεπόμενη άδεια αποσκοπεί, κατ' ουσίαν, στην προστασία της μητέρας σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας.

71 Τρίτον, η Γαλλική Κυβέρνηση επικαλείται την απόφαση της 30ής Απριλίου 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), με την οποία το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως θέσπιζε άδεια μητρότητας.

72 Εντούτοις, η σκέψη 12 της αποφάσεως αυτής, στην οποία παραπέμπει η Γαλλική Κυβέρνηση, αφορά όχι τον νομικό συλλογισμό και την ερμηνεία του Δικαστηρίου, αλλά μόνον τα πραγματικά περιστατικά όπως αυτά προκύπτουν από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η εν λόγω απόφαση.

73 Τέταρτον, επισημαίνεται ότι η διάρκεια της άδειας την οποία προβλέπει το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως είναι δυνατόν να ποικίλλει σημαντικά, καθώς κυμαίνεται από ενάμιση μήνα μέχρι δύο έτη και τρεις μήνες. Επομένως, η διάρκεια αυτή μπορεί να υπερβαίνει κατά πολύ τη διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας δεκαέξι εβδομάδων που προβλέπεται από το άρθρο L. 1225-17 του εργατικού κώδικα, στο οποίο παραπέμπει το άρθρο 45 της συλλογικής συμβάσεως. Επιπλέον, οσάκις η άδεια λαμβάνεται για ένα ή δύο έτη, είναι «άνευ αποδοχών», γεγονός το οποίο δεν φαίνεται να διασφαλίζει τη διατήρηση αμοιβής και/ή την καταβολή κατάλληλου επιδόματος για τις εργαζόμενες γυναίκες, προϋπόθεση την οποία θέτει το άρθρο 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 για την άδεια μητρότητας.

74 Κατόπιν του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 14 και 28 της οδηγίας 2006/54, ερμηνευόμενα υπό το πρίσμα της οδηγίας 92/85, έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε διάταξη εθνικής συλλογικής συμβάσεως η οποία προβλέπει μόνον για τις γυναίκες εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους το δικαίωμα σε άδεια μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πρόσθετη αυτή άδεια αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας, πράγμα το οποίο απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια, τις λεπτομέρειες χορηγήσεως και τη διάρκεια αυτής, καθώς και το επίπεδο έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της εν λόγω άδειας.

Επί των δικαστικών εξόδων

75 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σε αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

Τα άρθρα 14 και 28 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της

ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, ερμηνευόμενα υπό το πρίσμα της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε διάταξη εθνικής συλλογικής συμβάσεως η οποία προβλέπει μόνο για τις γυναίκες εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους το δικαίωμα σε άδεια μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πρόσθετη αυτή άδεια αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας, πράγμα το οποίο απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια, τις λεπτομέρειες χορηγήσεως και τη διάρκεια αυτής, καθώς και το επίπεδο έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της εν λόγω άδειας.

(υπογραφές)